

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAUNDRY 5ASEC
INDONESIA CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

**ANDRE AGASTI
NPM: 1801110098**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2022**

UNIVERSITAS TRIDINANTI

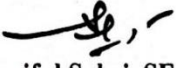
FAKULTAS EKONOMI


PALEMBANG

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Andre Agasti
Nomor Pokok/NPM : 1801110098
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
LAUNDRY 5ASEC INDONESIA CABANG
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 02/03/2022 Pembimbing I : 
Syaiful Sahri, SE, M.Si
NIDN: 0220085901

Tanggal 01/03/2022 Pembimbing II : 
Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si
NIDN: 0226028303


Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 02/03/2022



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Program Studi Manajemen
Tanggal 02/03/2022


Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN: 0222096301

011/PS/DFE/22

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN REVISI SKRIPSI

Nama : Andre Agasti
Nomor Pokok/NPM : 1801110098
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
LAUNDRY SASEC INDONESIA CABANG
PALEMBANG

Penguji Skripsi:

Tanggal 24/03/2022 Ketua Penguji : Syaiful Sahri, SE, M.Si
NIDN: 0220085901

Tanggal 22/03/2022 Penguji I : Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN: 0226028303

Tanggal 24/03/2022 Penguji II : Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 24/03/2022



Dr. Msv. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Program Studi Manajemen
Tanggal 24/03/2022

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

011/PS/DFE/22

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andre Agasti

No. Pokok/NPM : 1801110098

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 19 Maret 2022



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

Menyia-nyiakan waktu lebih buruk dari kematian. Karena kematian memisahkanmu dari dunia, sementara menyia-nyiakan waktu memisahkanmu dari Allah.

(Imam bin Al Qayim)

Jika hanya khayalan tanpa tindakan maka akan menjadi angan-angan. kerjakan apa yang bisa dikerjakan hari ini.

(Andre Agasti)

Kupersembahkan kepada:

- ♣ Ibu dan ayah ku tercinta
- ♣ Saudara dan keluarga ku tersayang
- ♣ Para Pendidik yangku hormati
- ♣ Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang dilimpahkan-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laundry 5asec Indonesia cabang Palembang”**. Penyusunan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar Sarjanah Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridianti Palembang. Dalam pembuatan skripsi ini, penulis menyadari bahwa usaha dan kerja keras yang dilakukan penulis tidak berjalan sukses tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan yang baik ini, penulis ingin mengucapkan dan menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP. Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA, CSRS. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM. ketua program studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Syaiful Sahri, SE., M.Si. Selaku Pembimbing I.
5. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si Selaku Pembimbing II.
6. Seluruh staf pengajar dan civitas akademika fakultas ekonomi.
7. Pimpinan dan seluruh Karyawan Laundry 5asec Indonesia cabang Palembang yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Ibu dan Ayah yang selalu memberikan doa dan dukungan.
9. Saudara dan seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat.
10. Sahabat-sahabat dalam membantu penyusunan skripsi dan selalu memberikan semangat dan dukungan.
11. Teman-teman Universitas Tridianti Palembang

Kepada semua pihak yang telah membantu penulis, dengan segala kerendahan hati, penulis banyak menyampaikan terima kasih. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal bagi kebaikan yang diberikan.

Akhirnya penulis mengharapkan agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan juga menerima masukan berupa kritik dan saran dari semua pihak untuk menjadi sempurna.

Palembang, 19 Maret 2022

Penulis,

Andre Agasti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis.....	9
2.1.1. Beban Kerja.....	9
2.1.1.1. Pengertian Beban Kerja.....	9
2.1.1.2. Tujuan Analisis Beban Kerja.....	10
2.1.1.3. Klasifikasi Beban Kerja.....	11

2.1.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi	
Beban kerja.....	12
2.1.1.5. Jenis-Jenis Beban Kerja.....	13
2.1.1.6. Dampak Beban Kerja.....	14
2.1.1.7. Dimensi dan Indikator Beban Kerja...	14
2.1.2. Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.2. Jenis -Jenis Disiplin Kerja.....	16
2.1.2.3. Faktor - Faktor Disiplin Kerja.....	18
2.1.2.4. Bentuk-Bentuk Sanksi	
dan Tindakan Indisipliner.....	20
2.1.2.5. Indikator Disiplin kerja.....	20
2.1.3. Motivasi Kerja.....	21
2.1.3.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi	
Motivasi Kerja.....	21
2.1.3.2. Teori Herzberg.....	22
2.1.3.3. Teori X dan Y McGregor.....	23
2.1.3.4. Solusi-solusi dalam Mengatasi Masalah.	
di Bidang Motivasi Kerja.....	23
2.1.3.5. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja ...	24
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	24
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	24
2.1.4.2. Kriteria Kinerja Karyawan.....	25

2.1.4.3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	26
2.1.4.4. Penilaian Kinerja Karyawan.....	27
2.1.4.5. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan....	28
2.1.4.6. Metode Penilaian Kinerja Karyawan...	28
2.1.4.7. Dimensi dan Indikator Kinerja.....	30
2.1.5. Penelitian Lain yang Relevan.....	31
2.1.6. Kerangka Berfikir.....	34
2.1.7. Hipotesis Penelitian.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.1.1. Tempat Penelitian.....	36
3.1.2. Waktu Penelitian.....	36
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.2.1. Sumber Data.....	37
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling.....	38
3.3.1. Populasi.....	38
3.3.2. Sampel	38
3.3.3. Sampling.....	39
3.4. Rancangan Penelitian.....	39
3.4.1. Tipe Penelitian.....	39

4.1.1.2. Visi dan Misi.....	55
4.1.1.3. Struktur Organisasi.....	57
4.1.1.4. Pembagian Tugas.....	58
4.1.2. Analisis Deskriptif.....	60
4.1.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden.....	60
4.2. Teknik Pengumpulan Data.....	62
4.2.1. Hasil Uji Validasi.....	62
4.2.2. Hasil Uji Reabilitas.....	65
4.2.3. Uji Asumsi Klasik.....	66
4.2.3.1. Uji Normalitas.....	66
4.2.3.2. Uji Multikolinearitas.....	67
4.2.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	68
4.2.4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
4.2.5. Analisis Koefisien Kolerasi (r).....	70
4.2.6. Koefisien Determinasi (R^2).....	71
4.3. Uji Hipotesis.....	72
4.3.1. Hasil Uji F.....	72
4.3.2. Hasil Uji t.....	73
4.4. Pembahasan hasil Penelitian.....	76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	79
5.2. Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA..... 81

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	31
3.1. Jadwal Penelitian Pada Laundry 5asec Indonesia Cabang Palembang.....	36
3.2. Operasional Variabel.....	40
3.3. Skala Likert.....	43
3.4. Interpretasi Koefisien Kolerasi.....	48
4.1. Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
4.2. Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
4.3. Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
4.4. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_1)	62
4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)	63
4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_3)	64
4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	64
4.8. Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian.....	65
4.9. Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
4.10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	69
4.11. Hasil Analisis Koefisien Kolerasi (r).....	71
4.12. Hasil Analisi Koefisien Determinasi R^2	71
4.13. Hasil Uji F (Uji Secara Simultan).....	72
4.14. Hasil Uji t (Uji Secara Parsial).....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Berfikir Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Laundry 5asec Indonesia cabang Palembang.....	34
3.1. Rumus Regresi Linear Berganda.....	47
4.1. Struktur Organisasi Perusahaan Laundry 5asec Indonesia cabang Palembang	
4.2. Uji Normalitas.....	66
4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	68

ABSTRAK

ANDRE AGASTI, Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laundry 5asec Indonesia cabang Palembang. (Di bawah bimbingan Bapak Syaiful Sahri, SE., M.Si dan Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si).

Penelitian pada dasarnya membahas tentang Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laundry 5asec Indonesia cabang Palembang. Penelitian ini menggunakan analisis koefisien korelasi, determinasi, dan uji hipotesis secara parsial dan simultan. Adapun sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh 32 orang yang merupakan karyawan Laundry 5asec Indonesia Cabang Palembang. Dari hasil penelitian antara Beban Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapat nilai korelasi (R) sebesar 0,826. Karena nilai korelasi berganda berada pada rentang 0,800-1,000 maka artinya terdapat hubungan yang bernilai sangat kuat antara Beban Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y), dimana diperoleh persamaan dari hasil regresi linier berganda yaitu $Y = (-3.924) + 0,649X_1 + 0,268X_2 + 0,285X_3 + e$. Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,683 atau sebesar 68,3% yang artinya sebesar 68,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh Beban Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3). Sedangkan sisanya 31,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji F menunjukkan adanya pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laundry 5asec Indonesia cabang Palembang.

Hasil uji t menunjukkan ada pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laundry 5asec Indonesia cabang Palembang. Disiplin kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Laundry 5asec Indonesia cabang Palembang. Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Laundry 5asec Indonesia cabang Palembang.

Kata kunci : Beban Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

RIWAYAT HIDUP

ANDRE AGASTI, dilahirkan di Padang, 11 Juni 1998 dari Ayah Bastian dan Ibu Mega Sari. Saya anak ketiga dari empat bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 25 Padang, kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2013 di SMP Negeri 6 Padang, selanjutnya Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2017 di SMA Negeri 06 Padang. Pada tahun 2018 melanjutkan Pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang dengan Program Studi Strata 1 Manajemen.

Palembang, 01 April 2022

Andre Agasti

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu komponen penting dalam sebuah perusahaan karena sumber daya manusialah yang menjadi peran utama dari segala sumber daya yang terdapat pada perusahaan. Pada masa era global saat ini perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan sehingga menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) “Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Setiap perusahaan untuk mempermudah dalam mencapai tujuannya maka setiap program dan kegiatan yang dilakukan harus selalu dalam pengawasan. Ada beberapa aspek untuk mempermudah perusahaan mencapai tujuannya, salah satunya dengan cara mengidentifikasi serta mengukur kinerja karyawan. Kontribusi yang didapat oleh suatu organisasi atau perusahaan sangat banyak dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Organisasi ataupun perusahaan harus bisa mengenal berbagai kelemahan serta kelebihan karyawan sebagai dasar untuk memperbaiki kelemahan serta meningkatkan kelebihan dalam tujuan meningkatkan kreativitas serta pengembangan karyawan agar majunya lembaga

tersebut dalam mencapai tujuan. Untuk mengetahui kinerja karyawan sudah memenuhi standar atau belum maka perusahaan harus melakukan evaluasi kinerja karyawan pada saat awal bulan melakukan brifieng untuk mengetahui apakah ada kendala selama bekerja secara bertahap yang mengarah pada masa lalu atau masa yang akan datang.

Setiap karyawan perusahaan diharuskan mempunyai pengalaman disiplin, motivasi dan semangat kerja selain dituntut untuk memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Kesuksesan suatu perusahaan dapat dinilai dari suksesnya pencapaian tujuan perusahaan karena kinerja karyawan merupakan kunci keberhasilan perusahaan. Menurut John Miner yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Sedangkan menurut Sutrisno (2014:151) ”kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.”

Karyawan adalah faktor penting sekaligus penggerak dan penentu jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif. Selain penerimaan gaji yang merupakan hak setiap karyawan penerimaan tunjangan, hak cuti dan sebagainya juga merupakan hak yang harus didapat karyawan perusahaan agar karyawan termotivasi dalam melakukan semua kegiatan pekerjaan. Semua kegiatan pekerjaan ini harus dinilai secara obyektif dan rasional oleh perusahaan, kegiatan ini bertujuan untuk mencari pada bagian apa karyawan memiliki kelebihan dan kekurangan, agar mempermudah

karyawan mencapai tujuan kerja yang sesuai dengan tujuan kerja yang diinginkan perusahaan. Apabila pekerjaan karyawan dikerjakan kurang optimal atau tidak sesuai standar maka target pekerjaan akan berjalan dengan kurang baik.

Pemberian motivasi terhadap karyawan merupakan suatu hal yang penting yang harus dilakukan dalam suatu organisasi karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan pembinaan, pengembangan dan pengarahan karyawan dalam bekerja. Menurut Fahmi (2017:100), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.” Dengan pemberian motivasi yang tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Motivasi sangat memiliki hubungan yang begitu erat dengan tingkat kinerja karyawan karena dengan adanya motivasi akan memberikan dorongan semangat kerja bagi karyawan. Motivasi dapat dikatakan juga sebagai keinginan untuk berusaha sekuat tenaga agar mencapai tujuan tertentu yang ditentukan oleh kemampuan motivasi kerja individual untuk memenuhi kebutuhan individu atau organisasi (Edi Siregar, 2011: 105).

Dalam suatu perusahaan selain motivasi kedisiplinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satunya kedisiplinan kehadiran karyawan dalam bekerja. Menurut Thomas Gordon (1996: 3), “disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus.” Dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk menumbuhkan rasa kedisiplinan yang diharapkan oleh

perusahaan dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Dengan tata tertib yang baik maupun menerapkan disiplin kerja kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga harapan dan tujuan perusahaan dalam kedisiplinan kerja karyawan dapat meningkat. Menurut Sutrisno dalam Labudo(2013:85),“disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku.” Sedangkan menurut Hasibuan (2011:193) semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Selain faktor motivasi dan disiplin kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Sutoyo (2016:112), “faktor beban kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.” Hal ini disebabkan beban kerja yang diterima terlalu besar maka dapat menimbulkan stres kerja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan pemberian beban kerja pada karyawan maka sangat membantu perusahaan dalam menilai sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan dapat mengetahui sejauh mana pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Menurut Kesomowidjojo (2017:21), “beban kerja sangat diperlukan karena merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

PT Grita Artha Kreamindo adalah perusahaan swasta pemegang hak *master franchise* untuk jasa *dry cleaning & laundry services* seluruh Indonesia dengan brand *5àsec* (baca: *seng a sec*) yang dipimpin oleh Bapak Joes Noerdin. *5àsec* Internasional didirikan di Perancis oleh Mr. Roger Chavanon pada tahun 1968. *5àsec* Internasional berkembang dengan cepat di Perancis. Hingga saat ini *5àsec* sudah melakukan ekspansi ke 30 negara di seluruh penjuru dunia melalui sistem *franchise* di Argentina, Belgia, Chili, Yunani, Luxembourg, Spanyol, Venezuela, Indonesia, dan masih banyak lagi (5asecIndonesia.com).

5àsec Indonesia sendiri sudah mulai beroperasi sejak tahun 1993. Cabang yang saat ini telah beroperasi adalah Jakarta, Bogor, Bandung, Semarang, Bali, Batam, Makasar, Balikpapan, Surabaya, Palembang, dan Manado. Salah satu slogan *5àsec* yaitu "*Toujours La Pour Moi*" yang berarti selalu ada untuk anda. Hal ini telah kami tunjukkan dengan adanya outlet 24 jam di Radio Dalam dan Cikini Raya yang selalu siap untuk membantu Anda dengan kualitas pelayanan terbaik. Laundry *5asec* Indonesia pertama masuk ke Kota Palembang tgl 22 Februari 2004 di jalan Angkatan 45 blok F No.26.

Pada saat ini permasalahan yang dialami perusahaan ini masih banyaknya karyawan yang kurang memperhatikan kedisiplinan seperti waktu absensi kehadiran kerja yang tidak sesuai prosedur, terlalu banyak menunda pekerjaan dan banyak memainkan smartphone di jam pekerjaan. Banyak karyawan yang mengeluh merasa beban kerja yang berlebihan yang diakibatkan oleh sesama karyawan saling menunda pekerjaan sehingga merugikan karyawan lain, setiap awal bulan selalu melakukan briefing dimana atasan selalu memberikan motivasi

kesemua karyawan agar bekerja lebih baik dan memberikan hasil yang baik, namun tidak ada perubahan sebelum dan sesudah briefing terhadap kinerja karyawan, akibat kelalaian karyawan yang tidak dapat bekerja sesuai SOP yang ada maka banyak menimbulkan customer komplain dikarenakan pakaian yang rusak dan pakaian yang belum selesai tepat waktu. Jika permasalahan ini tidak diatasi maka cepat atau lambat perusahaan akan mengalami penurunan kualitas sumber daya manusia jika kinerja karyawan kurang optimal. Sesuai dengan uraian dan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laundry 5asec Indonesia Cabang Palembang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan laundry 5asec Indonesia cabang Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan laundry 5asec Indonesia cabang Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan laundry 5asec Indonesia cabang Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja

karyawan laundry 5asec Indonesia cabang Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Apakah beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laundry 5asec Indonesia cabang Palembang.
2. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laundry 5asec Indonesia cabang Palembang.
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laundry 5asec Indonesia cabang Palembang.
4. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laundry 5asec Indonesia cabang Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian adalah:

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan memperluas pengetahuan penulis mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Penelitian ini juga memberikan pengalaman yang luar biasa bagi penulis karena dapat mengetahui masalah-masalah yang dihadapi.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan pada Laundry 5asec Indonesia cabang Palembang.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan penambahan pengetahuan mahasiswa dan penelitian ini dapat menjadi acuan salah satu sumber informasi dalam penelitian yang akan datang dan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Bumi Aksara.
- Bernadin & Russell, 2011, "*Human Resours Management*".NewJersey, Internasional Editions Oppper Saddle River. Prentico Hall.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Changgriawan, Garry Surya. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production*. Vol. 5, Nomor 3, Tahun 2017. Jurusan Manajemen Universitas Kristen Petra.
- Akhyadi kaswan. 2015. "*Pengembangan Sumber Daya Manusia*". Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal,; Ella Jauvani Sagala. 2011. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*".Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Khasifah, Fikratunil. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban kerjadan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali*. Vol 0, Tahun 2016. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomia dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Rislani, Fatwatullah. 2016. *Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Barata Indonesia Gresik*. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Gresik: Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Andriani, Nurdiana. 2020. *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang*. Vol.2 No.3 Tahun 2020Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomia dan Bisnis Universitas Islam Malang.
- Edi Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Prenamedia Group.
- Efrina Masdiani . (2017). *Pengaruh Stres, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Palembang*. Jurnal Emba. Vol.3. No.1 2. 12 Mei 2017.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Bandung: PT. Refika Aditama.

- Ghozali, Imam. 2011. ***“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”***.
Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Nasution. 2010. ***“Metode Research”***. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono. 2016. ***“Metodelogi Penelitian. Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”***.
Alfabeta: Bandung.